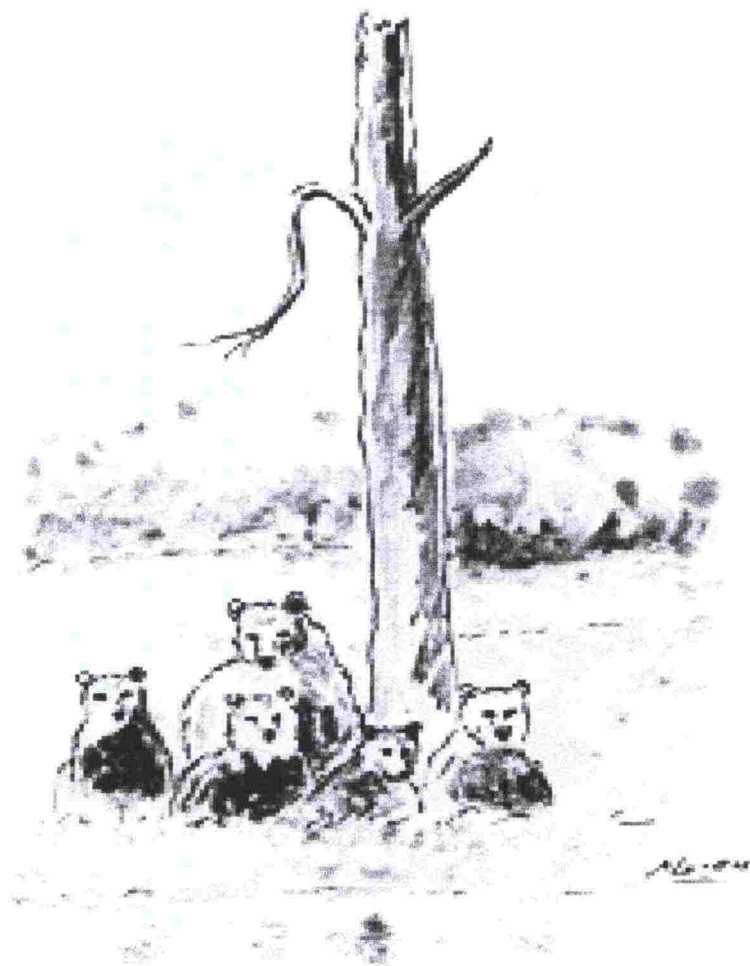


20070470



Henkilöstökertomus 2006



08 TIEH/HEN

Sisältö

1	HENKILÖSTÖ 2006	2
2	HENKILÖSTÖN RAKENNE	4
2.1	Henkilöstösuunnitelman määrälliset tavoitteet	4
2.2	Henkilömäärät vuonna 2006	4
2.2.1	Vaihtuvuus	6
2.2.2	Eläkkeelle lähtijät	8
2.3	Henkilöstörakenne vuonna 2006	9
2.3.1	Ikä	9
2.3.2	Sukupuolijakauma	10
2.3.3	Koulutus rakenne	11
2.4	Tasa-arvon toteutuminen	13
3	INVESTOINNIT HENKILÖSTÖÖN	15
3.1	Osaaminen	15
3.1.1	Ammatillinen osaaminen	15
3.1.2	Tiimityö	16
3.1.3	Esimiestyö	17
3.1.4	Perehdyttäminen ja lähtöhaastattelut	17
3.1.5	Mentorointi tai muu henkilökohtainen tuki	17
3.1.6	Osaamisen kehittämisen kustannukset	18
3.2	Työkunto	19
3.2.1	Työtyytyväisyys	19
3.2.2	Työ Maistuu -vaikuttamisohjelma	20
3.2.3	Virkistys- ja liikuntatoiminta	21
3.2.4	Yhteistoiminta ja työsuojelu	22
3.2.5	Työterveyshuolto	22
3.2.6	Sairauspoissaolot	23
4	PALKITSEMINEN JA HENKILÖSTÖKUSTANNUKSET	26
4.1	Palkkakustannukset	26
4.2	Palkkausjärjestelmä	27
4.3	Tulos-, pikatulos- ja aloitepalkkiot	28
4.3.1	Tulospalkkiot	28
4.3.2	Pikatulospalkkiot	29
4.3.3	Aloitepalkkiot	30
4.4	Matkakustannukset	31
5	YHTEENVETO TUNNUSLUVUISTA	33

1 HENKILÖSTÖ 2006

Tiehallinnon yhdeksi avainriskiksi arvioitiin "Riski, että osaaminen ei vastaa muuttuvia tarpeita". Tärkeintä riskin hallinnassa on osaamisen suuntaaminen olennaiseen ja organisaation kyvykkyyden varmistaminen.

Suuresta henkilöstöpoistumasta pystytään korvaamaan vain osa. Pitemmän päälle kaikissa tulosyksiköissä ei enää voida tuottaa kaikkia tienpidon palveluja. Osaamisen varmistamiseksi ydintehtäviä keskitetään joihinkin yksiköihin. Samalla toiminta- ja ohjausmalleja kehitetään niin, että tehtävät pystytään hoitamaan merkittävästi nykyistä vähemmällä henkilöstöllä.

Vuonna 2006 käynnistetyssä Ydinosaamistyössä määritellään Tiehallinnon kyvykkyydet ja toimintamallit, mitä tehtäviä meillä on, missä ne sijaitsevat ja kuinka paljon henkilöstöä tarvitaan. Työ valmistuu keväällä 2007. Toimintastrategian toimeenpano (TOTO) - työn avulla tarkennetaan yksikköjen työnjako, keskitettävät tehtävät sekä ostopalvelujen käyttö. Näiden pohjalta laaditaan päivitetty Henkilöstösuunnitelma 2011.

Edelleen jatkuvan osaamisen kehittämisohjelman merkittävimpiä osia ovat vuonna 2006 käynnistyneet alan yhteinen Liikennejärjestelmäosaamisen ohjelma, laaja esimiesvalmennus yhdessä Merenkululaitoksen ja muiden organisaatioiden kanssa sekä jo vakiintuneet Johtamisen erikoistumistutkinnot ja Jaaha -asiantuntijaohjelma väylähallinnon sekä Maanmittauslaitoksen kanssa. Vuoden lopulla aloitettiin Liikenneturvallisuuden ohjelman suunnittelu. Rakennuttajapätevyysia hankittiin RAP, RAPS ja INFRA-RAPS ohjelmilla. Kehittämisohjelma arvioidaan ja tarvittaessa suunnataan uudelleen vuonna 2007.

Osaamisen kehittämisessä tarvitaan monipuolisempia muotoja, esim. verkko-opiskelun hyödyntämistä, aktiivisempaa tehtäväkiertoa, työparikäytäntöjä, mentorointia ja työnohjausta. Perehdyttäminen on hoidettava tinkimättä, oli kyse taloon tulevasta uudesta henkilöstä tai tehtäviä vaihtavan tukemisesta.

Osaamisyhteistyötä alan kanssa jatkettiin Infra 2010 ohjelmassa, Osaamisclubissa, pohjoismaiden yhteisessä GNA – projektissa sekä korkeakoulujen ja tutkimuslaitosten kanssa.

Tiehallinnon EFQM – itsearviointissa henkilöstötyön pikaparannuskohteiksi nousivat työtyytyväisyyskyselyn tyytymättömien ja erittäin tyytyväisten tulosten käsittely, alan opinnäytetöiden edistäminen sekä systemaattinen menetely urapolkusuunnittelussa ura- ja tehtäväkierron hyödyntämiseksi. Näistä laadittiin toimeenpanosuunnitelmat.

Henkilöstövoimavarat

Tiehallinnon henkilöstömäärä pystytään sopeuttamaan tuottavuusohjelman puitteisiin vuoden 2011 loppuun mennessä. Kyvykkyyden varmistamiseksi vähäiset rekrytoinnit suunnataan ydintehtäviin. Henkilöstörakenteen korjaamiseksi rekrytoidaan edelleen ensisijaisesti korkeakoulututkinnon suorittaneita. Kaikki rekrytoinnit päätetään keskitetysti. Määräaikaisten palvelussuh-

teiden käyttöön tulee suhtautua pidättyvästi ja tarvittaessa hakea tähän talon yhteinen linja.

Henkilöstön motivaatio ja työkuunto ovat edelleen kohtalaisen hyvää tasoa. Hyvinvointiin panostetaan aikaisempaa enemmän. Ensimmäisenä vaiheessa nostetaan keskusteluun hyvinvointi eri näkökulmista. Tarpeen on myös joustavoittaa työntekoa, esimerkiksi ottamalla käyttöön työ- ja elämäntilanteeseen sopivia työssäkäyntitapoja.

Yksikköjen työnjaon muutosten ja toimintojen keskittämisen vuoksi syntyy tarve edistää henkilöstön liikkuvuutta kaikin keinoin. Tämän rinnalle varaudutaan siihen, että siirtymävaiheessa osa tehtävistä hoidetaan verkostotyönä. Monella paikkakunnalla toimivan tiimien johtaminen on haasteellista ja sen kehittämiseen tarvitaan panostuksia.

Henkilöstöinvestoinnit

Koulutusinvestoinnit nousivat hieman edellisestä vuodesta. Nousu selittyy valtaosin laajojen, vaativien koulutusohjelmien osallistumisella. Työterveyshuollon kustannukset ovat vielä kohtuullisella tasolla. Tiehallinnon virkistys- ja liikuntatoiminta on monipuolista ja kattavaa ja talo tarjoaa monipuoliset henkilöstöedut: tuetut virkistys- ja liikuntatoiminta- sekä kulttuuripalvelut.

Tiehallinnon palkkasumma on vuoden 2004 tasolla, mutta henkilötyövuoden hinta ilman sivukuluja on vuodesta 2004 palkankorotuksista ja henkilörakenteen muutoksista johtuen noussut noin 6,9 %.

Organisaation toimivuus ja henkilöstöjohtaminen

Tiehallinto on edelleen hyvä työpaikka. Työn sisältö on haasteellinen, yhteistyö ja avunanto pelaavat työtovereiden kanssa, talo tarjoaa monipuoliset mahdollisuudet kehittää itseään ja työtilat sekä työvälineet ovat hyvät.

Henkilöstöjohtamisessa vahvuus on lähiesimiestyön toimivuus. Työtyytyväisyystutkimuksen tulosten, 360 arviointien ja tiimimittarin perusteella esimiehet osaavat perustehtävänsä ja hoitavat ne varsin hyvin. Esimiehiä myös koulutetaan jatkuvasti.

Kyselytutkimusten perusteella näyttää kuitenkin siltä, että Tiehallintotasoisten strategisten linjausten punainen lanka hämärtyy tai katkeaa kun mennään tiimitasolle. Siinä missä oman tiimin toimintaa pidetään hyvänä ja esimieheltä ja työtovereilta saadaan tukea, koetaan toiminnan muutokset monesti pelkästään tarpeettomina ja käytännölle vieraina. Hieman kärjistettynä: jotkut tiimit saattavat elää omaa totuttua elämäänsä vaikka muutoksen tuulet tuivertavat nurkissa.

Kehittäjien ja johdon haasteena on rytmittää ja perustella uudistushankkeet nykyistä paremmin. Kyse saattaa olla myös siitä, että esimiehet eivät saa riittävästi arkikielistä tietoa ja siitä että heille ei aseteta muutoksen läpivientiin liittyviä tiimikohtaisia tavoitteita. Tulosityksiköissä tulisikin panostaa strate-

gioiden jalkauttamiseen ja merkittävien muutosasioiden läpivientiin tiimitasolle asti.

Asiantuntijatyön sisältöä, asiantuntijan vastuita ja valtuuksia sekä urajattelua selkiinnytetään. Asiantuntijatyön periaatteet ovat valmistelussa ja Tiehallinto on mukana VM:n urapolkuhankkeessa.

2 HENKILÖSTÖN RAKENNE

2.1 Henkilöstösuunnitelman määrälliset tavoitteet

Suunnitelman mukaan Tiehallinnon henkilömäärä vuoden 2011 lopussa on noin 800 henkilöä.

Vakinaiset henkilöt vuoden lopussa	Toteuma 2003	Toteuma 2004	Toteuma 2005	Toteuma 2006	Suun 2007	TTS 2008	TTS 2009	TTS 2010	TTS 2011
Uusimaa	117	114	108	97	95	93	91	88	82
Vuoli				4	3	3			
Turku	80	79	79	74	73	71	67	64	62
E18				4	4	4			
Kaakkois-Suomi	89	85	82	80	79	79	77	74	71
Häme*	87	87	87	87	85	82	75	71	67
Savo-Karjala	78	71	72	70	72	70	65	64	62
Keski-Suomi	42	39	39	40	40	39	39	38	38
Vaasa**	86	84	82	79	66	65	63	62	60
Oulu	80	70	67	68	67	63	61	60	60
Lappi**	73	71	65	67	61	59	58	55	52
Pääkonttori	50	50	44	43	42	40	39	38	37
Asiantuntijapalvelut	202	202	195	191	183	181	175	166	153
Liikennekeskus	38	40	43	44	44	43	43	43	41
Yhteensä	1022	992	963	948	914	892	853	823	785
Vakinaiset henkilötyövuosina	989	975	932	904	884	863	825	796	760
Määräaikaiset henkilötyövuosina	50	45	50	67	52	50	49	49	48
Yhteensä									
henkilötyövuodet	1039	1020	982	971	936	913	874	845	808

Taulukko 1. Tiehallinnon henkilöstösuunnitelma 2006 - 2011

* TTS -luvuissa ei ole otettu huomioon keskitettävien tehtävien vaikutusta

** Otettu huomioon talous- ja henkilöstöhallinnon tehtävien siirtyminen valtion palvelukeskukseen 2007

2.2 Henkilömäärät vuonna 2006

Tiehallinnon henkilöstö on kokonaisuudessaan virkasuhteessa ja pääasias-
sa vakinaisessa palvelussuhteessa. Sijaisuudet, harjoittelu ja kesälomien
vaatima lisätyövoima on hoidettu määräaikaisten palvelussuhtein. Tiehallin-
nossa oli joulukuun 2006 lopussa 948 vakinaista ja 55 (5,5 %) määräaikaista
henkilöä. Henkilöstön määrä on suunnitelman mukaisesti vähentynyt edelli-
sestä vuodesta.

Määräaikaisten (5,5 %) osuus on hieman alhaisempi kuin liikenne ja liiken-
nepalvelujen (6,5 %) alalla valtiolla yleensä. Vuonna 2005 oli valtiolla mää-

räaikaisia n. 20 %. Vaihtelu virastotyyppittäin oli suuri (esim. yliopistoissa 66 % ja liikenne ja liikennepalveluissa 6 %).

	Vakinaiset					Määräaikaiset					Henkilömäärät yhteensä				
	2002	2003	2004	2005	2006	2002	2003	2004	2005	2006	2002	2003	2004	2005	2006
U	134	117	114	108	101	6	9	12	10	8	140	126	126	118	109
T	87	80	79	79	78	1	3	2	2	4	88	83	81	81	82
KaS	93	89	85	82	80	3	3	4	1	1	96	92	89	83	81
H	92	87	87	87	87	8	5	3	4	8	100	92	90	91	95
SK	79	78	71	72	70	1	2	1	1	10	80	80	72	73	80
KeS	40	42	39	39	40	1	3	3	5	3	41	45	42	44	43
V	88	86	84	82	79	0	2	2	1	1	88	88	86	83	80
O	85	80	70	67	68	2	0	2	2		87	80	72	69	68
L	78	73	71	65	67	1	1	1	1	2	79	74	72	66	69
LK		38	40	43	44			0	1			38	40	44	44
KH	254	252	252	239	234	23	29	21	16	18	277	281	273	255	252
AP				195	191				11	14				206	205
PK				44	43				5	4				49	47
Yht.	1030	1022	992	963	948	46	57	51	44	55	1076	1079	1043	1007	1003
Erotus	-14	-8	-30	-29	-15	10	11	-6	-7	11	-4	3	-36	-36	-4

Taulukko 2. Henkilömäärät tulosityksittäin 2002–2006

	Henkilömäärät yhteensä					Henkilötyövuodet yhteensä				
	2002	2003	2004	2005	2006	2002	2003	2004	2005	2006
U	140	126	126	118	109	135	134	121	117	110
T	88	83	81	81	82	84	87	79	78	78
KaS	96	92	89	83	81	92	92	87	81	79
H	100	92	90	91	95	96	98	88	87	89
SK	80	80	72	73	80	81	78	74	71	78
KeS	41	45	42	44	43	39	40	39	42	41
V	88	88	86	83	80	85	84	82	81	80
O	87	80	72	69	68	83	84	77	71	68
L	79	74	72	66	69	76	75	72	67	68
LK		38	40	44	44			38	42	42
KH	277	281	273	255	252	262	267	263	247	238
- AP				206	205				200	191
- PK				49	47				47	46
Yht.	1076	1079	1043	1007	1003	1033	1039	1020	982	971
Erotus	-4	3	-36	-36	-4	-6	6	-19	-38	-11

Taulukko 3. Henkilömäärät ja HTV tulosityksittäin 2002 - 2006

(* Liikennekeskusten henkilömäärät sisältyvät ao. piirien henkilöstömääriin - 2002)

Osa-aikatyössä oli 2006 joulukuun lopussa 66 henkilöä eli 7 % henkilöstöstä, mikä on hieman vähemmän kuin valtiolla keskimäärin. Valtion henkilöstöstä osa-aikaisten osuus oli 8,3 % vuonna 2005.

Suurin osa osa-aikatyötä tekevästä henkilöstä oli osa-aikaeläkeläisiä. Vuoden 2006 lopussa heitä oli 55 henkilöä eli 24 % niistä henkilöistä, jotka ikänsä puolesta olisivat oikeutettuja osa-aikaeläkkeeseen. Osa-aikaeläkeläisten määrä väheni kolmella edelliseen vuoteen verrattuna, mikä jatkaa vuonna 2004 alkanutta suuntaa. Vuosina 1998 - 2003 määrä kasvoi vuosittain.

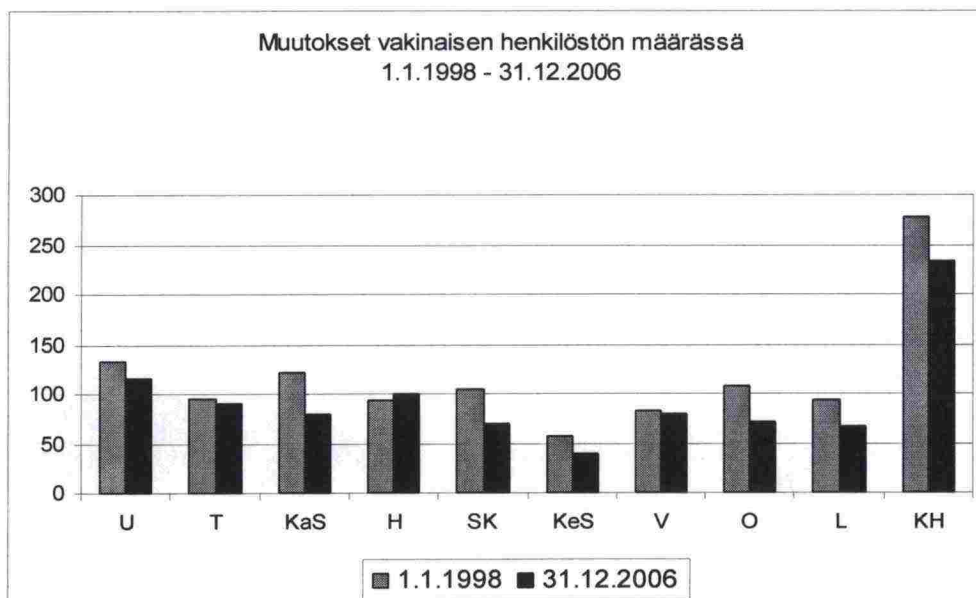
Joissakin tapauksissa osa-aikaeläkeläisten osuus työryhmän vahvuudesta on kuitenkin niin suuri, että se vaikeuttaa töiden suunnittelua. Kun henkilö siirtyy osa-aikaeläkkeelle, on hänen tehtäväkuvansa tarkistettava sellaiseksi, että tiimin toimintakyky säilyy mahdollisimman hyvänä. Koska osa-aikaeläkeläiset ovat organisaation arvokas resurssi, on heidän suoriutumisansa ohjaukseen kiinnitettävä riittävästi huomiota. Tarvittava tuki on keskusteltava yksilökohtaisesti. Osa-aikatyön käytöstä on annettu ohje 8.1.2003/17/2003/20/1.

2.2.1 Vaihtuvuus

Vakinaisen henkilöstön määrä väheni kertomusvuonna 15 henkilöllä eli - 1,6 %. Uusia henkilöitä rekrytoitiin hallitusti tulosneuvotteluissa tulosyksiköiden kanssa sovittuihin tehtäviin ja lisäksi muutamia henkilöitä akuutteihin tarpeisiin.

2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
- 2,6 %	- 1,5 %	- 1,3 %	- 0,8 %	- 2,9 %	- 2,9 %	- 1,6 %
28	16	14	8	30	29	15

Taulukko 4. Henkilöstön vähenemä vuosina 2000 - 2006



Kaavio 1. Muutokset vakinaisen henkilöstön määrässä tulosyksiköittäin

Vakinaisen henkilöstön luonnollinen poistuma vuonna 2006 oli 3,2 %. Koko valtionhallinnossa luonnollinen poistuma vuonna 2005 oli 5,3 %.

Syy	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Vanhuuseläkkeelle	29	25	18	28	25	35	26	18
Työkyvyttömyyseläkkeelle	4	4	2	2	2	3	8	3
Yksilölliselle varhaiseläkkeelle	10	3	2	6	1	3	0	0
Varhennetulle vanhuuseläkkeelle	3	1	4	3	5	12	6	0
Kuollut	2	1	4	3	5	3	1	1
Muihin valtion virastoihin/laitoksiin	5	4	17	2	5	2	2	2
Muusta syystä	16	29	6	6	9	6	6	7
Yhteensä	69	67	53	50	52	64	49	31

Taulukko 5. Vakinaisen henkilöstön poistuma 1999–2006

Ulkopuolelta on rekrytoitu vuonna 2006 Tiehallintoon 12 henkilöä vakinaiseen palvelussuhteeseen. Tämän lisäksi Tiehallinnossa määräaikaisessa virkasuhteessa toimineista henkilöistä valittiin vakinaisiin virkoihin 4 henkilöä. Tiehallinnon sisällä 8 henkilöä (0,8 % henkilöstöstä) vaihtoi tulosityksiköstä toiseen.

Tiehallinto on henkilöstöstrategian mukaisesti palkannut vuosittain runsaasti opiskelijoita ja harjoittelijoita. Tiehallinnon ja alan vetovoimaisuuden lisäämiseen on kiinnitetty erityistä huomiota. Rekrytointimenettelyjen yhtenäistämiseksi ja tehostamiseksi on rekrytointiprosessin kuvaamiseen ja yhdenmukaistamiseen kiinnitetty erityistä huomiota. Sähköisen rekrytointijärjestelmän käytettävyyttä on parannettu ja vastuuhenkilöiden osaamista järjestelmän käytössä on kehitetty. Tiehallinnon tulosityksiköt ovat jatkaneet aktiivista rekrytointitapahtumiin osallistumistaan.

Tiehallinnon sisäinen liikkuvuus on pysytellyt edelleen alhaisella tasolla. Työtyytyväisyyskyselyn mukaan vain hyvin pieni joukko henkilöstöstä on halukas vaihtamaan työtehtäviään. Toteutuneista sisäisistä siirroista on pääosin saatu hyviä kokemuksia. Siirtyminen tulosityksiköstä ja tehtävästä toiseen on hyödyttänyt vastaanottavaa yksikköä, kun hyviä kokemuksia ja tapoja on voitu siirtää yksiköltä toiselle.

Koko valtionhallinnossa vuonna 2005 sisäinen vaihtuvuus eli oman organisaation sisällä tehtäviä vaihtaneiden henkilöiden % -osuus edellisen vuoden henkilöstöstä oli 3,7 %.

Tulleet (ei sisällä sisäisiä siirtoja)

	Di	Ins	Rkm+tekn.	Kork.koulu	Muut	Yhteensä
20 - 24				1		1
25 - 29	1	1				2
30 - 34	1	2		1		4
35 - 39	1			2	3	6
40 - 44	1	1				2
45 - 49	1					1
50 - 54						0
55 - 59						0
60 - 64						0
Yhteensä	5	4	0	4	3	16

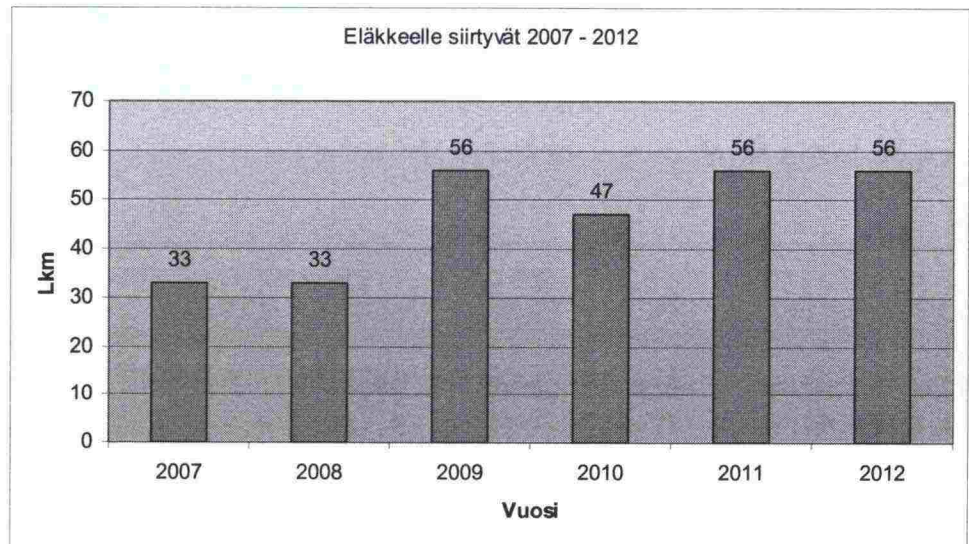
Lähteneet (ei sisällä sisäisiä siirtoja)

	Di	Ins	Rkm+tekn.	Kork.koulu	Muut	Yhteensä
20 - 24						0
25 - 29						0
30 - 34				1		1
35 - 39	2	1				3
40 - 44	1				1	2
45 - 49		1			1	2
50 - 54	1					1
55 - 59	2				1	3
60 - 64	4	3	4		8	19
Yhteensä	10	5	4	1	11	31

Taulukko 6. Tulleet ja lähteneet vakinaiset henkilöt ikä- ja koulutusryhmittäin 2006

2.2.2 Eläkkeelle lähtijät

Eläkkeelle lähtevien määrä Tiehallinnossa kasvaa erityisesti vuoden 2008 jälkeen tuntuvasti (ks. kaavio 2). Koko valtionhallinnossa normaalin vanhuuseläkeiän saavuttamisen takia valtion henkilöstö vähenee vuosina 2007–2015 lähes 30 000 hengellä ja vuosina 2007–2020 yli 45 000 hengellä eli lähes 40 prosentilla. Vanhuuseläköitymisen onkin todettu olevan ongelma erityisesti liikennepalvelujen virastoissa, joissa henkilöstön keski-ikä on huomattavan korkea.



kaavio 2. Eläkkeelle siirtyvät 2007–2012

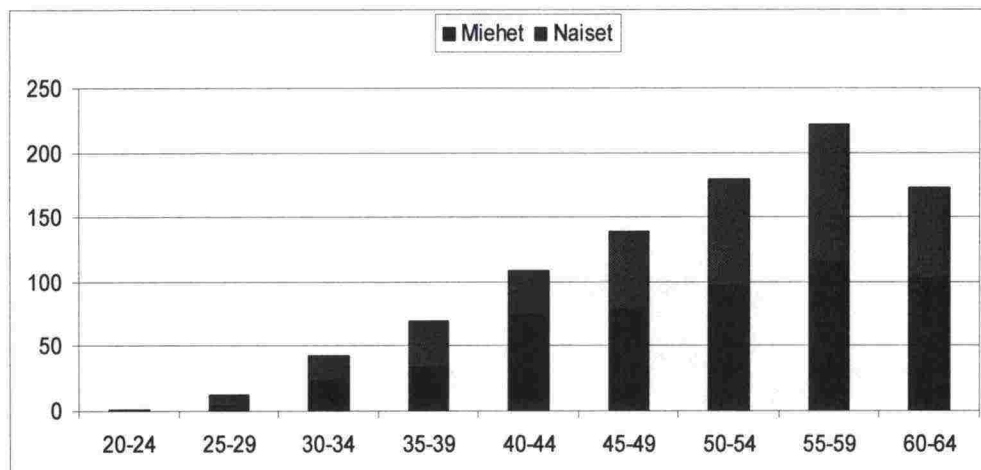
2.3 Henkilöstörakenne vuonna 2006

2.3.1 Ikä

Tiehallinnossa keski-ikä on varsin korkea 50,8 vuotta. Etupainotteisista rekrytoinneista huolimatta keski-ikä on edellisestä vuodesta noussut 0,6 vuodela. Valtion hallinnon henkilöstön keski-ikä v. 2005 oli 43,1 vuotta.

Suurimman ikäryhmän muodostavat edelleen 55 – 59 -vuotiaat, joita on 23 % henkilöstöstä. Koko valtionhallinnossa suurin ikäryhmä on edellisten vuosien tapaan 45 – 49 -vuotiaat. Seniori-ikäisiä eli vähintään 45-vuotiaita on Tiehallinnossa 713 eli 75 % henkilöstöstä. Koko valtion hallinnon henkilöstöstä on seniori-ikäisiä 48 %.

Ikäkysymyksissä Tiehallinnon haaste on kaksitahoinen. On toisaalta huolehdittava korkean keski-ian mukanaan tuomista erityispiirteistä ja toisaalta kiinnitettävä huomiota nuorten pysyvyyteen ja motivointiin. Lähivuosien suuressa eläkepoistumasta johtuen osaamisen säilyminen on monissa tehtävissä varsin kriittinen kysymys. Nuorten vastuiden ja tehtävien vaativuuden lisääminen onnistuu parhaiten silloin, kun senioriasiantuntijat vielä ovat palveluksessa ohjaamassa ja opastamassa.



Kaavio 3. Vakinaisen henkilöstön jakautuminen ikäluokkiin 31.12.2006

IKÄRYHMÄ	U	T	KAS	H	SK	KES	V	O	L	LK	AP	PK	YHTEENSÄ	%-osuus
20-24							1						1	0
25-29		2	1	2		1	3	1		1	1		12	1
30-34	3	2	3	3	7	3	3	1	3	1	9	5	43	5
35-39	9	4	3	7	1	2	5	3	3	11	19	3	70	7
40-44	13	13	11	10	8	8	9	8	4	10	14	1	109	11
45-49	9	3	22	15	14	10	13	13	11	5	21	3	139	15
50-54	19	17	14	14	14	6	13	15	17	6	35	9	179	19
55-59	28	15	15	16	13	5	18	15	16	8	60	13	222	23
60-64	20	22	11	20	13	5	14	12	13	2	32	9	173	18
YHTEENSÄ	101	78	80	87	70	40	79	68	67	44	191	43	948	100

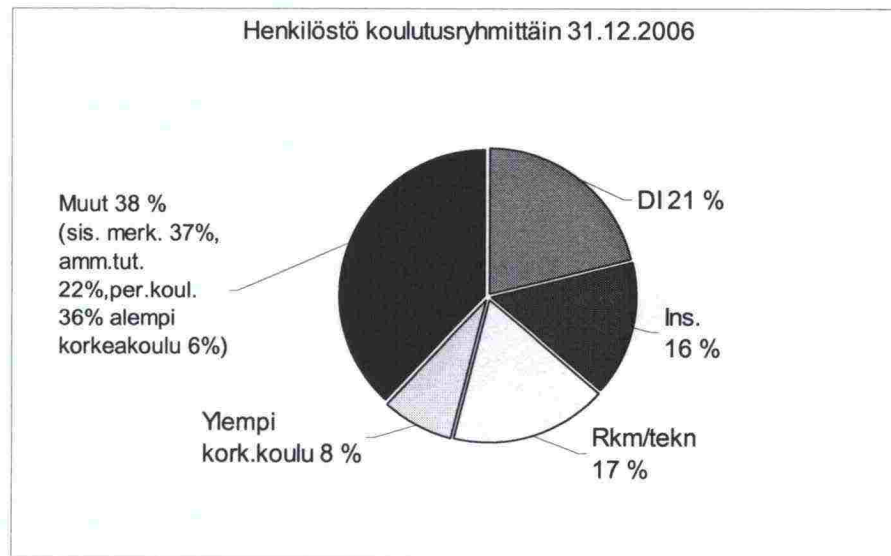
Taulukko 7. Vakinaisen henkilöstön jakautuminen ikäluokkiin tulosityksiköittäin 31.12.2006

2.3.2 Sukupuolijakauma

Vuonna 2006 Tiehallinnon henkilöstöstä miehiä oli 56 prosenttia ja naisia 44 prosenttia (v. 2005: 56 / 44 %). Sukupuolirakenne on pysynyt lähes muuttumattomana aina vuodesta 1998 lähtien.

Koko valtionhallinnon henkilöstöstä naisia on 49 prosenttia ja miehiä 51 prosenttia. Virastotyypeittäin erot ovat kuitenkin suuret: esim. liikenne ja liikennepalvelujen alalla työskentelevistä henkilöistä 56 prosenttia oli miehiä vuonna 2005.

2.3.3 Koulutusrakenne



Kaavio 4. Henkilöstön jakautuminen koulutusryhmiin

Tiehallinnossa naisten suhteellinen osuus on huomattavasti suurempi kuin mitä se on perinteisesti ollut tielaitoksessa. Teknisen alan koulutusryhmissä naisten osuus edelleen on melko pieni, joskin kasvusuuntainen. Samoin johdettavissa asemissa asiantuntijoina tai esimiehinä olevien naisten osuudessa on vähäistä lisäystä. Henkilöstösuunnitelman edellyttämä koulutusrakenteen monipuolistuminen on vähäisesti nähtävissä erityisesti korkeakoulututkinnon suorittaneiden määrän lisäyksenä.

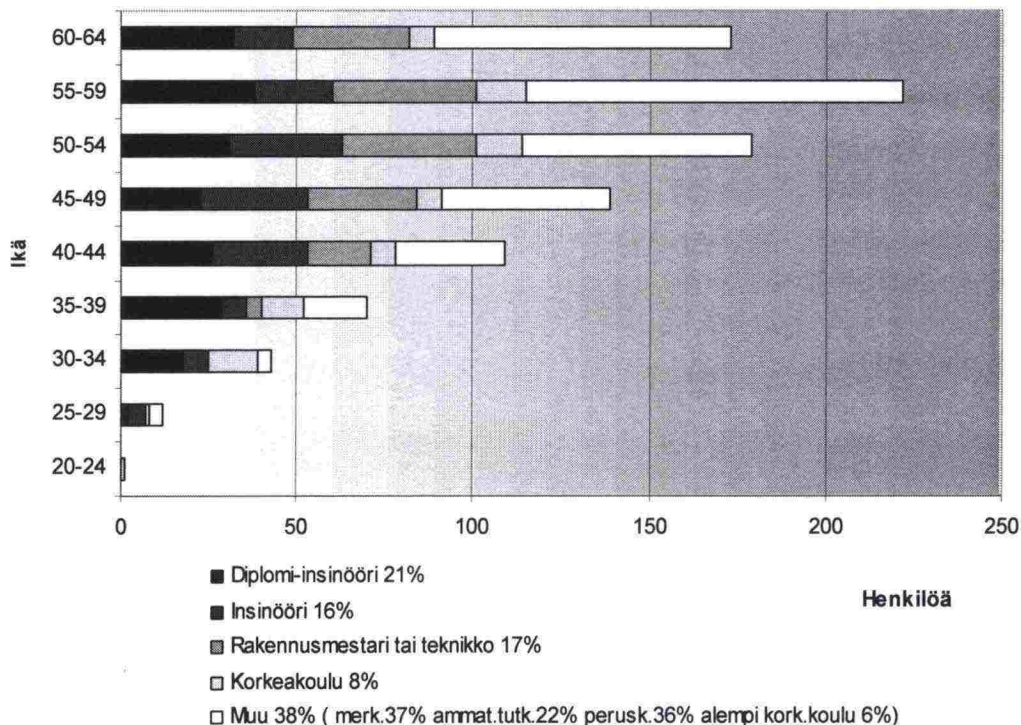
Vakinaiset	Miehet					Naiset					Yhteensä				
	2002	2003	2004	2005	2006	2002	2003	2004	2005	2006	2002	2003	2004	2005	2006
DI	172	170	168	161	159	31	31	35	40	40	203	201	203	201	199
Ins	136	138	135	137	131	9	8	10	12	16	145	146	145	149	147
Rkm+ Tekn	173	165	149	139	136	38	34	32	29	29	211	199	181	168	165
Kork. koulu	28	29	29	29	32	33	34	35	46	44	61	63	64	75	76
Muu toimh	77	85	82	75	74	333	328	317	295	287	410	413	399	370	361
Yht.	586	587	563	541	532	444	435	429	422	416	1030	1022	992	963	948

Taulukko 8. Miesten ja naisten jakautuminen koulutusryhmittäin

Koulutusryhmät ikäluokittain

Tiehallinnon henkilöstöstä yli puolet (54 %) on teknisen koulutuksen saaneita eli diplomi-insinöörejä, insinöörejä, rakennusmestareita tai teknikoita. Alle 45-vuotiaista jopa 61 % on tekninen koulutus, vastaavasti yli 45-vuotiaista teknisen koulutustaustan omaavia on 52 %.

Korkeakoulututkinnon (DI tai muu korkeakoulututkinto) omaavia henkilöitä Tiehallinnon henkilöstöstä on 29 % (v. 2005: 29 %), alle 45-vuotiaista heitä on 47 % (43 %) ja yli 45-vuotiaista 23 % (24 %).



Kaavio 5. Koulutusryhmät ikäluokittain 2006

Koulutustasot

Tulosyksikkö	2002	2003	2004	2005	2006
Uusimaa	4,8	5	5,1	5,1	5,1
Turku	4,7	4,8	4,7	4,8	4,8
Kaakkois-Suomi	4,8	4,8	4,9	5	5,2
Häme	4,5	4,5	4,4	5,1	5,2
Savo-Karjala	5,2	5,2	5,3	5,4	5,4
Keski-Suomi	5,1	5	5,1	5,2	5,4
Vaasa	5,1	5	5,2	5,2	5,2
Oulu	4,8	4,9	5	5	5
Lappi	4,9	4,9	5	5,2	5,2
Liikennekeskus		2,8	3	3,3	3,3
Keskushallinto	5,3	5,5	5,5	5,5	5,5
- AP				5,4	5,4
- PK				6,1	6,1
Keskiarvo	4,9	5	5	5,1	5,2

Taulukko 9. Koulutustasot vuosina 2002 - 2006

Koulutustasoindeksi on laskettu valtionhallinnon henkilöstötilinpäätös-käsikirjan suosituksen mukaisesti, joka poikkeaa hieman vuoteen 2001 nou-datetusta laskentatavasta. Laskutavan mukainen koulutustasoindeksi Tiehal-linnossa vuonna 2006 on 5,2, joka on hieman alempi kuin koko valtionhallin-non koulutustasoindeksi, joka vuoden 2005 lopussa oli 5,3.

Järjestelmässä käytetyt koulutusasteet ja indeksit ovat seuraavat:

Yleissivistävä koulutus	1,5
Keskiaste	3,5
Ylempi keskiaste	-
Alin korkea-aste	5
Alempi korkeakouluaste	6
Ylempi korkeakouluaste	7
Tutkijakoulutus	8

Tiehallinnossa, kuten valtionhallinnossa yleisesti on suhteellisen paljon pe-rusasteen koulutuksen omaavaa henkilöstöä, joka täydennyskoulutuksen ansiosta pystyy vaativiinkin tehtäviin. Täydennyskoulutuksen osuus ei näy muodollista pätevyyttä mittaavassa koulutustasoindeksissä.

Koulutustasoa on tarpeen nostaa edelleen. Rekrytoinneissa on tarpeen edel-lyttää pohjatutkinnoksi pääsääntöisesti korkeakoulu- tai AMK -tutkintoa.

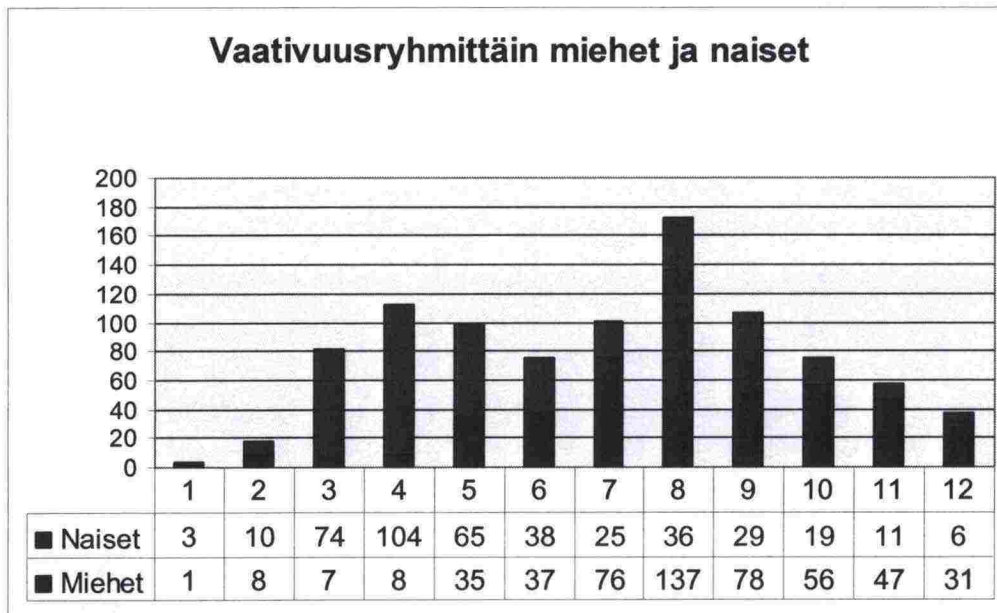
2.4 Tasa-arvon toteutuminen

Vuonna 2006 Tiehallinnon henkilöstöstä miehiä oli 56 prosenttia ja naisia 44 prosenttia. Sukupuolirakenne on pysynyt lähes muuttumattomana aina vuo-desta 1998 lähtien. Valtionhallintoon verrattuna miehiä on suhteessa enem-män, vaikka virastotyyppittaiset erot ovat suuria. Osan erosta selittää Tiehal-linnon toimiala.

Teknisen alan koulutusryhmissä naisten osuus edelleen on melko pieni, jos-kin kasvusuuntainen. Samoin johtavissa asemissa asiantuntijoina tai esimie-hinä olevien naisten osuudessa on vähäistä lisäystä.

Miesten osuus 2006 henkilöstöstä on 56 % ja palkkakuluista 63 %. Naisten osuus 44 % ja palkkakuluista 37 %. Palkkausjärjestelmän alemmissa vaati-vuusryhmissä naisten osuus on suurempi kuin miesten, vaativuusryhmässä 6 on naisten ja miesten määrä lähes sama. Ylempiin ryhmiin sijoittuu selvästi enemmän miehiä kuin naisia. Suoritusarvojen keskiarvo on naisilla ja miehillä samalla tasolla.

Henkilöstön tyytyväisyys tasa-arvon tilaan on pysynyt korkeana tyytyväi-syysmittauksissa. Palkkausjärjestelmää koskevista tutkimuksista ilmenee, että erityisesti suoritusarvioissa sukupuolten tasa-arvo on toteutunut. Tiehal-linnon tasa-arvosuunnitelma hyväksyttiin johtoryhmässä ja yhteistyötoimi-kunnassa keväällä 2006.



Kaavio 6. Vaativuusryhmät

Vaativuusryhmän sisällä ei palkkauksellisia eroja ole havaittavissa, mutta vaativuusryhmiin sijoittumisessa on jonkin verran eroja naisten ja miesten välillä.

Johtopäätökset

- Tiehallinnon korkean keski-ikä mukanaan tuomista erityispiirteistä on huolehdittava ja toisaalta kiinnitettävä huomiota nuorten pysyvyyteen ja motivointiin.
- Resurssit tulee suunnata ydintehtävien hoitoon
- Nuorten vastuiden ja tehtävien vaativuuden lisääminen tulee tehdä silloin kun senioriasiantuntijat vielä ovat palveluksessa ohjaamassa ja opastamassa. Samalla on varmistettava, ettei henkilö joudu liian vähäisellä kokemuksella kohtuuttomiin vastuisiin.
- Rekrytoinneissa ja sisäisissä siirroissa
 - Yleislinjana on koulutustason nosto ja koulutusrakenteen monipuolistaminen
 - Uusrekrytoinnit suunnataan ensisijaisesti korkeakoulututkinnon suorittaneisiin henkilöihin
 - Muiden kuin teknisen peruskoulutuksen omaavien osuutta lisätään oleellisesti
 - Rekrytoinneissa painotetaan nuorempia ikäluokkia
- Halukkuutta tehtäväkiertoon sekä sisäistä liikkuvuutta tulee tukea silloinkin, kun se oman yksikön kannalta ei ole paras ratkaisu
- Osa-aikatyötä ja –eläkettä käytetään silloin, kun se yksikön toiminnan, työn järjestelyjen ja koko tiimin tehtävien kannalta on järkevää

3 INVESTOINNIT HENKILÖSTÖÖN

3.1 Osaaminen

3.1.1 Ammatillinen osaaminen

Osaamisen kehittämisohjelman useissa hankkeissa suunnittelun lähtökohtana ovat koko maanrakennusalan tai vähintään väylävirastojen tarpeet kattavan koulutus/kehittämisohjelman aikaansaaminen. Liikennejärjestelmäkoulutuksen ensimmäinen koulutusohjelma alkoi joulukuussa 2005 ja ensimmäinen kurssi valmistui syksyllä 2006. Kehittämisohjelmasta moniosaajien valmennusohjelmasta on toteutettu kolme ohjelmaa. Hyvää palautetta saatua koulutusta jatketaan vielä yhdellä ohjelmalla. Projektinhallinnan koulutusohjelma toteutettiin suunnitellussa laajuudessa. Merenkululaitoksen kanssa yhdessä järjestetty esimiesvalmennus on käynnistynyt lähes kaikissa tulosyksiköissä. Liikenneturvallisuuden koulutusohjelman suunnittelu käynnistyi joulukuussa.

Hallinnonalan virastot (Liikenne- ja viestintäministeriö, Autorekisterikeskus, Ratahallintokeskus, Merenkululaitos) jatkoivat yhteistyötä henkilöstöasioissa sekä tiedonhallinnassa. Virastojen yhteinen JAAHA johtamiskoulutusohjelmaa toteutetaan kerran vuodessa. Johtamisen erikoisammattitutkinto (JET) -ohjelmaa järjestetään yhteistyössä Ratahallintokeskuksen ja Maanmittauslaitoksen kanssa Helsingissä ja muualla Suomessa alueen yhteistyökumppanien kanssa. Koulutukseen osallistujat ovat pitäneet hyvänä sitä, että esimiestyötä opiskellaan yhdessä muiden organisaatioiden esimiesten kanssa. Myös muihin vaativiin johdon koulutusohjelmiin (JUST, JOKO) on osallistuttu varsin runsaasti.

Tiehallinto on mukana alan yhteisessä Osaamisklubissa, joka toimii Infra 2010 ohjelman osaamisosion ohjaajana sekä osaamisen asiantuntijana. Tiehallinto osallistui GNA:n osaprojektiin 'Yhteispohjoismaiset pätevyysvaatimukset' ja vastasi maanteillä tapahtuvaa työtä koskevan osuuden valmistelusta.

Sopimuspohjainen yhteistyö Teknisen korkeakoulun, Tampereen teknisen yliopiston ja Turun yliopiston psykologian laitoksen sekä Merenkulkualan oppilaitoksen kanssa jatkui aktiivisena.

Tiepiirien yhteistyö paikallisten oppilaitosten kanssa jatkui, samoin tiepiirien erikoistuminen sovituille osaamisalueille. Henkilöstö on aktiivisesti osallistunut koulutustasoa nostavaan tutkintokoulutukseen. Vuoden 2006 aikana on suoritettu mm. maisterin, amk-insinöörin, ja merkonomin tutkintoja. Lisäksi on suoritettu muita pätevyyttä lisääviä opintoja kuten yliopistollisia arvosanoja, tiedottajan ja sihteerin tutkintoja.

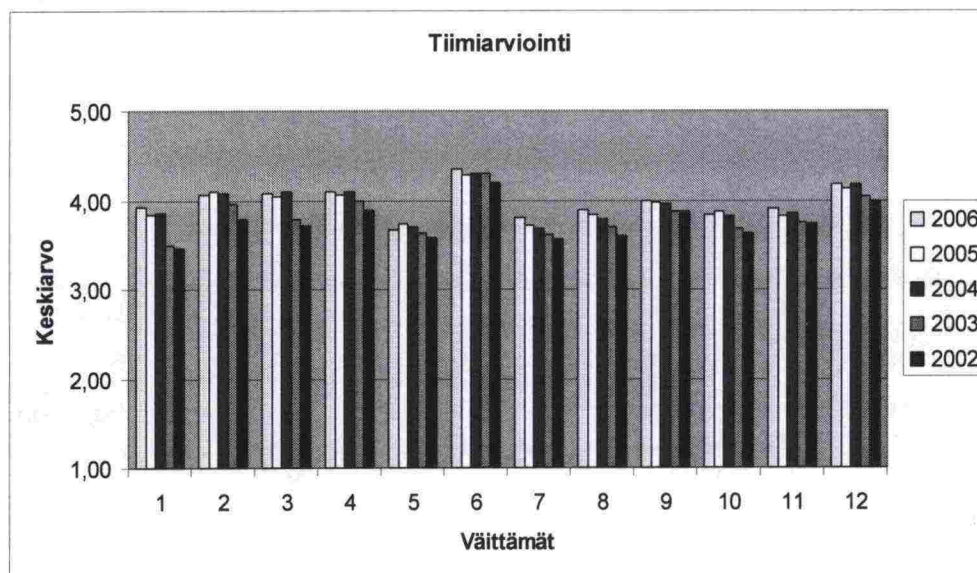
Muodollisesta koulutuksesta saadaan paras hyöty silloin, kun se perustuu riittävän pitkälle tulevaisuuteen suuntaavaan suunnitteluun. Kehityskeskusteluaineiston kehityssuunnitelma-osiota täsmennettiin tältä osin.

Asiantuntijatyön luonnetta ja hyvän asiantuntijatyön edellytyksiä selvitettiin vuoden 2006 aikana. Eri selvityksistä saatu aineisto koottiin Asiantuntijatyö Tiehallinnossa -raportiksi. Aineiston pohjalta pyritään käynnistämään laajaa keskustelua Tiehallinnon asiantuntijoiden ja esimiesten työn ja keskinäisen suhteen muutoksesta. Asiantuntija- ja urapolkujen suunnittelussa Tiehallinto päätti osallistua Valtiovarainministeriön käynnistävään kehittämishankkeeseen. Kurssimuotoisen koulutuksen rinnalla tarvitaan muita työn läheisiä oppimisen muotoja.

Savo-Karjalan piirin aloitteesta on laadittu luonnos henkilökierron periaatteista, jolla pyritään lisäämään henkilökiertoa kehittämisen ja uuden oppimisen keinona. Henkilökiertoa laajennetaan niin Tiehallinnon yksiköiden kesken kuin muiden viranomaisten ja organisaatioidenkin kanssa. Verkko-opetusohjelmien käytöstä on saatu hyviä kokemuksia. Liikennekeskusten käyttöön laaditun Virkamies ja hyvä hallinto-ohjelma pohjalta käynnistettiin tiemestareille suunnattu Alueurakoinnin laadun valvonta -ohjelman laadinta. Myös Tieturvakoulutuksen verkko-ohjelman suunnittelua valmisteltiin neuvotteluilla yhteistyökumppanien kanssa.

3.1.2 Tiimityö

Tiimityön toimivuuden itsearvioinnissa on nähtävissä edelleen vähän nouseva trendi. Eniten edellisestä vuodesta ovat nousseet arvioinnit palautteen antamisesta tiimissä (väittämä 7) ja tiimin työhön liittyvien ongelmien ratkaisemisessa (11). Pieni lasku on havaittavissa yhteistyön ja yksilötyön suhteen arvioinnissa tiimin sisällä (3). Tänä vuonna kyselyyn vastattiin ensimmäistä kertaa kaikissa tulosityksiköissä.



Kaavio 7. Tiimiarviointien tulokset 2002 - 2006

Väittämät

1. Tiimi on yhdessä täsmentänyt Tiehallinnon vision ja arvot ja soveltaa niitä työssään.
2. Tiimi toimii yhdessä sovittujen tavoitteiden saavuttamiseksi.
3. Tiimissämme noudatetaan yhteisesti sovittuja pelisääntöjä.
4. Tiimiläisten tehtävät ja vastuut on määritelty selkeästi, mutta niistä joustetaan tilanteiden mukaan.
5. Tiimissä on tasapaino yksilötyön ja yhteistyön kesken.
6. Tiimiläiset luottavat toisiinsa ja kunnioittavat toisiaan yksilöinä.
7. Tiimin jäsenet antavat toisilleen palautetta ja kannustavat toisiaan hyvin työsuiorituksiin.
8. Tiimimme huolehtii jäsentensä oppimismahdollisuuksista, osaamisen jakamisesta ja yhdessä kehittämisestä.
9. Tiimi tuntee ulkoisten ja sisäisten asiakkaidensa odotukset ja hyödyntää työssään asiakailta saamaansa palautetta.
10. Tiimin yhteistyö muiden tiimien ja muiden prosessien kanssa sujuu hyvin.
11. Tiimi ratkaisee sujuvasti työhön liittyviä ongelmia ja ristiriitoja.
12. Tiimin esimies on luonut tiimiin hyvät työnteon edellytykset. Mitä mielestäsi voisimme tehdä tiimitoiminnan edelleen kehittämiseksi Tiehallinnossa?

3.1.3 Esimiestyö

Vuosina 2003–2004 toteutettiin kattava esimiesten 360 asteen arviointi, joka päätettiin uusina vuosina 2006–2008. Tällä kertaa tulosityksiköille tarjotaan vaihtoehtona koko henkilöstön kattavaa yhteistoiminta-arviointia. Saadun palautteen pohjalta laaditaan kaikille henkilökohtainen kehittämissuunnitelma sekä ryhmäkohtaiset kehittämissuunnitelmat. Arvioinneissa on käytettävissä laaja Tiehallinnon ulkopuolinen vertailuaineisto, johon omia tuloksia voidaan verrata. Työtyytyväisyys- ja tiimiarviointien perusteella Tiehallinnossa ollaan varsin tyytyväisiä lähiesimiesten toimintaan.

3.1.4 Perehdyttäminen ja lähtöhaastattelut

Perehdyttämisestä myös silloin kun tehtävät jaetaan, siirrytään kokonaan uusiin tehtäviin tai toimitaan sijaisena lomien ja muiden poissaolojen aikana, on tullut yhä tärkeämpää, koska uusien työntekijöiden rekrytointi on tulevina vuosina hyvin vähäistä. Kaikille uusille työntekijöille ja niille, joiden tehtävänkuva muuttuu, tehdään perehdyttämissuunnitelma kirjallisena ja sen toteutumista seurataan. Osana perehtymistä opastetaan perehtyjä käyttämään Sinetissä olevaa sähköistä perehdyttämisaineistoa.

Esimiehellä, yhteyshenkilöllä ja työparilla on omat tärkeät roolinsa perehdyttämisessä. Sähköisessä perehdyttämisohjelmassa on myös perehdyttäjien tukiaineisto. Kesäharjoittelijoille on järjestetty sekä perehdyttämispäivä että palautepäivä harjoittelujakson päättyessä.

3.1.5 Mentorointi tai muu henkilökohtainen tuki

Mentorointi on vakiinnuttanut asemansa henkilöstön kehittymisen muotona ja hiljaisen tiedon, kokemuksen ja verkostojen siirtämisessä. Saatujen palautteiden perusteella sekä aktorit että mentorit ovat hyötäneet mentorointisuhteesta.

Työuran alkuvaiheessa on käytetty Tiehallinnon sisäisiä mentoreita ja myöhemmin työuralla ulkopuolisia. Tiehallinnon mentoreilla on ollut myös aktoreita Tiehallinnon ulkopuolelta. Sisäisiä ja ulkoisia mentoreita on ollut vuodesta 1999 alkaen jo useilla kymmenillä henkilöillä ja ulkopuolisten mentoreitten käyttö on yleistynyt koko ajan. Kokemuksista on kerrottu myös muualla valtionhallinnossa ja muissa verkostoissa.

Työnohjaus tai muunmuotoinen henkilökohtainen tuki on joissain tapauksissa mentoroinnille toimiva vaihtoehto

3.1.6 Osaamisen kehittämisen kustannukset

Ulkopuolisilta ostettuihin koulutuspalveluihin käytettiin 0,918 milj. €, henkilötyövuotta kohden laskettuna 946 €/henkilö. Valtaosa henkilöstön kehittämisestä suuntautui yksilöiden ammatillisten valmiuksien kehittämiseen ulkopuolisia koulutuspalveluja käyttäen. Koulutukseen käytetty työaika vaihtelee yksiköittäin huomattavasti. Koulutusta oli tulosityksiköissä keskimäärin 5 – 12 päivää/henkilö.

Vuosi	HTV	Kokonaiskustannukset milj. €	€/HTV
2001	1039	0,639	616
2002	1033	0,722	700
2003	1039	0,653	629
2004	1020	0,993	974
2005	982	0,903	919
2006	971	0,918	946

Taulukko 10. Investoinnit koulutukseen

Koulutusinvestoinnit nousivat edellisestä vuodesta 1,7 %. Henkilötyövuotta kohden kustannukset olivat korkeimpia Liikennekeskuksessa, Uudenmaan piirissä, Keskushallinnossa, Kaakkois-Suomen tiepiirissä, kaikissa noin 1000 € / henkilö. Tulosityksiköiden koulutuskustannusten vaihteluväli oli 517 € / henkilö - 1230 € / henkilö.

Koulutusinvestointien nousu selittyy valtaosin laajojen, vaativien koulutusohjelmien osallistumisen kasvulla. Näistä merkittävimpiä ovat rakennuttajapäteyyksiä tuottava koulutus (RAP, RAPS ja INFRA-RAPS) ja liikennejärjestelmätön koulutusohjelma.

Johtopäätökset

- Verkko-opetusohjelmien ja muiden työnläheisten oppimisen muotojen käyttöön tarvitaan lisäpanostuksia. Myös investoinneista kurssimuotoiseen koulutukseen saadaan enemmän irti, kun hankitun tiedon jakelua ja jalostusta tehostetaan tiimien ja yksiköiden sisällä.
- Kokeneiden asiantuntijoiden roolia nuorempien työparina, opastajina, kouluttajina ja mentoreina tulee lisätä.

- Sisäisten ja ulkoisten mentorien käyttöä kannattaa edelleen lisätä. Mentoroinnista hyötyvät sekä mentorit että aktorit. Työnohjaus tai muu henkilökohtainen tuki saattaa joissakin tapauksissa olla mentorointia toimivampi vaihtoehto.
- Kunnollinen perehdyttäminen nopeuttaa työhön kiinni pääsyä ja parantaa myös osaajien pysymistä. Perehdyttämistä on varaa parantaa varsinkin silloin kun tehtäviä jaetaan sisäisesti, tai siirrytään kokonaan uusiin tehtäviin. Eläkkeelle lähtevien osaamista on opittava siirtämään nykyistä paremmin.
- Nykyiset koulutuskustannukset, koko Tiehallinnossa 946 € / henkilö ovat asiantuntijaorganisaatioiden yleistä tasoa.

3.2 Työkunto

3.2.1 Työtyytyväisyys

Tiehallinnossa on selvitetty työtyytyväisyyttä vuodesta 1999 alkaen. Tällä kertaa vastausprosentti oli 69 % eli 696 henkilöä vastasi. Sanallisin kommentein antoi palautetta 55 % vastaajista.

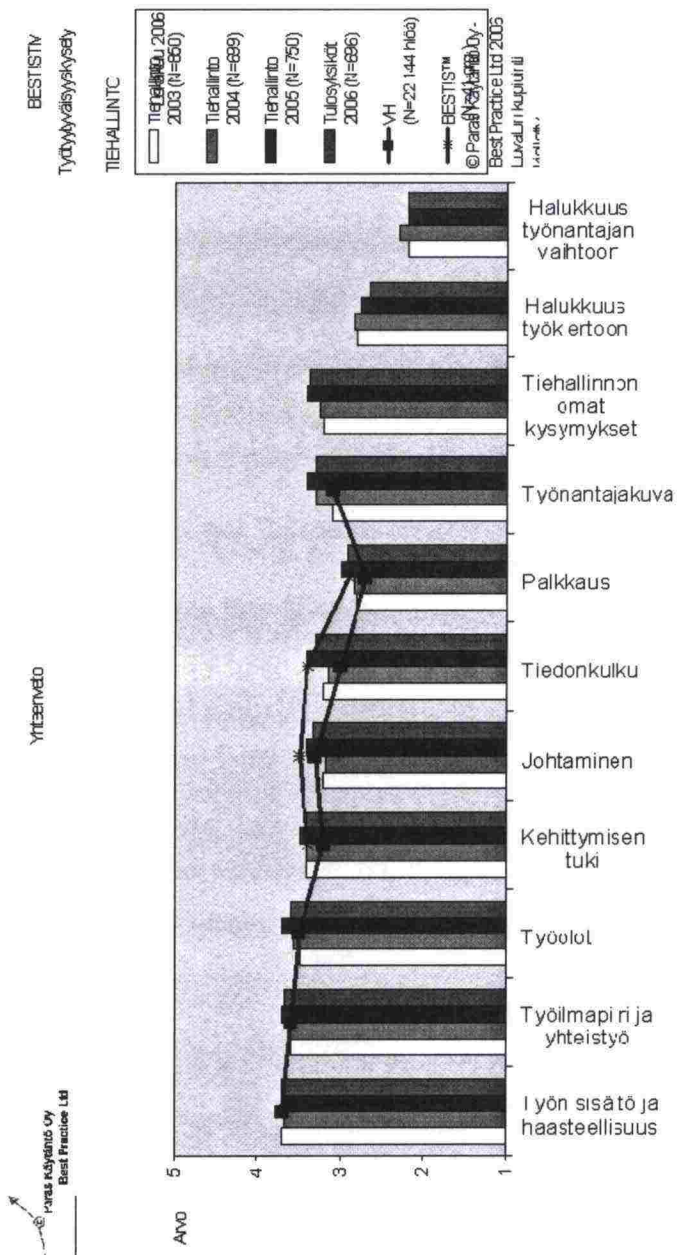
Tulosityksiköittäin tarkasteltuna palautteiden keskiarvot vaihtelevat välillä 3.3 - 3.6. Savo-Karjalan tiepiirin henkilöstö on tyytyväisin ja Lapin tiepiirin, liikennekeskuksen ja asiantuntijapalveluiden henkilöstö vähiten tyytyväinen. Esimiehet ovat edelleen merkittävästi tyytyväisempiä kuin muu henkilöstö.

Vahvoiksi työtyytyväisyystekijöiksi koetaan työpaikkakiusauksen tila, työtilat ja työvälineet, työn itsenäisyys ja sisältöön vaikuttaminen, työn haastavuus, oikeudenmukainen ja inhimillinen kohtelu työtovereiden taholta, sukupuolten tasa-arvon toteutuminen tulosityksiköissä. Kunnossa olevia asioita ovat lisäksi hyvä, kannustava ilmapiiri, tiimin hyvä henki, esimiehen tuki ja joustava työaika.

Kehittämiskohteiksi koetaan edelleen palkkaukseen liittyvät seikat, palkan muuttuminen työsuorituksen mukaan, palkkaus suhteessa työn vaatimuksiin, palkkauksen oikeudenmukaisuus ja palkitsemisen kannustavuus. Muita ei kunnossa olevia asioita olivat organisaation ja toimintamallien epäselvyys, jatkuva muutos ja kehittäminen, vastuunjaon epäselvyydet esim. tulosityksikkö/prosessi, avoimuus ja tiedottaminen, epävarmuus työn jatkumisesta, osaamisen ja työpanoksen arvostus ja työkuormituksen tasapuolisuus.

Tutkimuksen tulokset käsitellään vuosittain tulosityksiköissä yhdessä henkilöstön kanssa ja Tiehallinnon sekä tulosityksiköiden yhteistyötoimikunnissa ja johtoryhmissä.

Pääjohtajan tulosityksikkökierroksella asetetaan työtyytyväisyyskyselyn ja eräiden muiden tunnuslukujen pohjalta tulosityksikkökohtaiset kehittämistavoitteet. Tiehallinnon henkilöstön työtyytyväisyys on edelleen keskimääräisellä tasolla, väittämien keskiarvo on 3.4



Kaavio 8. Työtyytyväisyystulokset 2006

3.2.2 Työ Maistuu -vaikuttamisohjelma

Vaikuttamisohjelman tarkoituksena on tukea työn mielekkyyttä, osaamisen uudistumista, Tiehallinnon houkuttelevuutta ja henkilöstön jaksamista. Tiehallinnon YTT on hyväksynyt vaikuttamisohjelman idean ja päämäärät. Ohjelman pääalueet ovat toiminnan selkiinnyttäminen, ikärakenteen ja osaamisen haltuunotto, henkilöstöjohtamisen kehittäminen sekä jaksamisen tuki. Hanke saa rahoitusta TYKES -ohjelmalta.

Vaikuttamisohjelman alla vuonna 2006 on toteutettu esimiesvalmennusta, työryhmytyöskentelyn tukea, muutoslaboratoriohankkeita, asiantuntijakyselyä ja luentosarjan valmistelua. Tykesin rahoituksen turvin on mahdollistettu esimiesvalmennusten käynnistäminen neljässä tiepiirissä. Valmennukset on toteutettu yhteistyössä paikallisen merenkulkupiirin, ympäristökeskusten tai maanmittauslaitoksen kanssa. Lisäksi aiemmin toteutetun Vaasan valmennuksen vaikuttavuuden arviointi toteutettiin tänä vuonna.

Muutoslaboratoriohankkeita valmistui vuonna 2006 kaksi, joten Tiehallinnossa on nyt vuosina 2006 - 2007 toteutettu kaikkiaan neljä hanketta ko. menetelmällä. Näiden hankkeiden kokemusten pohjalta on valmisteltu yhteenve-toa ja suosituksia menetelmän jatkokäytöstä Tiehallinnossa.

Keväällä järjestettiin asiantuntijakysely, jolla selvitettiin Tiehallinnon asiantuntijoiden näkemystä oman työnsä edellyttämän osaamisen vaatimusten kehittymisestä lähitulevaisuudessa. Kyselyn pohjalta luotiin näkemystä mil-laista osaamista asiantuntijan työote edellyttää. Lisäksi haettiin tietoa minkä-laista johtamista ja tukea asiantuntijat odottavat esimiehiltä.

Vuoden lopulla aloitettiin erityisen luentosarjan ja seminaarin suunnittelu vaikuttamisohjelman teemoihin liittyen. Tapahtumien nimeksi muotoutui "Hyvän työn edellytykset" ja ensimmäinen luento toteutetaan maaliskuussa 2007. Vuoden 2007 toimina jatkuvat myös mm. esimiesvalmennukset, niiden vaikuttavuuden arviointi ja yleisemmin työhyvinvointi -teeman esilläpito.

3.2.3 Virkistys- ja liikuntatoiminta

Virkistys - ja liikuntatoiminnalla tuetaan henkilöstön terveyden ja toimintaky-vyn paranemisen kautta jaksamista ja työssä viihtymistä. Lisäksi sillä täy-dennetään niitä työkykyä ylläpitäviä toimenpiteitä, joista sovitaan vuosittain työterveyshuollon toimintasuunnitelmassa. Vili-toiminnan periaatteet uudis-tettiin loppuvuodesta 2002. ViLi -toiminnassa noudatetaan Tiehallinnon linja-uksia ja otetaan huomioon verottajan ohjeet. ViLi -toiminta on osa henkilös-töstrategiaa jossa noudatetaan hyvää henkilöstöpolitiikkaa. Paino on entistä enemmän toimintayksiköiden yhteisellä toiminnalla.

Tulosityksiköissä pyritään järjestämään keskimäärin neljä yhteistä kulttuurita-pahtumaa, teatteri tai konserttiesitystä vuodessa. Vuodesta 2006 alkaen tie-hallinto on luopumassa omista virkistyskiinteistöistä ja tilalle on vuokrattu lomaosakeviikkoja. Henkilöstöllä on mahdollisuus varata näitä ilmoitettavien aikataulujen- ja ehtojen mukaisesti. Lisäksi on tehty liikuntapalvelusopimuk-sia. Pasilassa on käytössä virastojen yhteinen liikuntasali sekä nykyaikaisilla laitteilla varustettu kuntosali ja uima-allas.

Vuonna 2006 järjestettiin tulosityksiköiden välinen kuntokampanja. Palautus-prosentit vaihtelivat välillä 7,6 - 61 %. Vuoden aikana järjestettiin tulosityksiköapaikkakunnilla erilaisia tempauksia, joissa liikunnalla oli oma osuutensa. HTU yhteistoiminta-alue järjesti oman strategiapäivän, jossa henkilöstö tu-tustui keskenään liikunnan avulla.

Vili -toimintaan kuuluu pääsääntöisesti omakustannusosuus, jonka palvelu-jen käyttäjä maksaa palvelun tuottajalle. Lisäksi jokaisella Tiehallintolaisella

on työnantajan tukema mahdollisuus ruokailuun. Virkistys- ja liikuntatoimintaan käytettiin 95 €/henkilötyövuosi.

Vuosi	HTV	Kokonaiskustannukset milj. €	€/HTV
2001	1039	0,101	97
2002	1033	0,108	105
2003	1039	0,102	98
2004	1020	0,107	105
2005	982	0,120	122
2006	971	0,93	95

Taulukko 11 Virkistys- ja liikuntatoiminnan kustannukset

3.2.4 Yhteistoiminta ja työsuojelu

Välitön, jokapäiväinen yhteistoiminta, esimiehen ja alaisen välillä, tiimien sisällä, tiimien välillä, tulosityksiköissä ja verkostoissa on Tiehallinnon yhteistoiminnan perusta. Yhteistyö tiimien sisällä koetaan työtyytyväisyyskyselyjen mukaan sujuvan hyvin. Sen sijaan yhteistyössä tiimien välillä, tulosityksiköiden sisällä ja verkostoissa on vielä kehittämistä.

Organisoitu yhteistoiminta toteutetaan Tiehallinnossa yhteistyötoimikunnissa. Yhteistyötoimikuntien uusi nelivuotiskausi alkoi 1.1.2006. Yhteistoimintalakiin ja valtion työsuojelun yhteistoimintasopimukseen perustuva yhteistoiminta toteutetaan yhteisessä kokoonpanossa. Jokaisessa tulosityksikössä on joko yhteistyötoimikunta, tai yhteistoiminta järjestetään, johto henkilöstön kanssa asiasta sopien, työpaikkakokouksina.

Jokaisessa tulosityksikössä on nimetty työsuojelupäällikkö ja työsuojeluvaltuutettu ja kaksi varavaltuutettua. Työsuojeluvaltuutetut kuuluvat jäseninä yhteistyötoimikuntiin.

Pääkonttorissa ja Lapin tiepiirissä asiat käsitellään työpaikkakokouksissa, muualla toimii yhteistyötoimikunnat. Tiehallinnolla on edelleen yksi yhteinen yhteistyötoimikunta, jonka puheenjohtajana toimii pääjohtaja.

Tiehallinnon yhteistyötoimikunta kokoontui kymmenen kertaa vuoden 2006 aikana. Tiehallinnon ja myös useimpien tulosityksiköiden organisoitu yhteistoiminta sujuu vuorovaikutteisesti, molempia osapuolia tyydyttävällä tavalla

3.2.5 Työterveyshuolto

Työpaikkaterveydenhuollon kustannukset olivat 0,487 milj. €, josta KELA korvaa työnantajalle enintään 50 %. Henkilötyövuotta kohti nämä kustannukset ovat 501 € brutto.

Vuosi	HTV	Kokonaiskustannukset milj €	€/HTV
2001	1039	0,437	420
2002	1033	0,439	425
2003	1039	0,452	435
2004	1020	0,502	492
2005	982	0,467	475
2006	971	0,487	501

Taulukko 12. Terveysthuollon kustannukset

Tiehallinnon työterveyshuollon puitesopimus on uusittu. Se tuli voimaan 1.10.2006. Hansel Oy kilpailutti työterveyshuollon tuottajat ja Tiehallinto valitsi kilpailussa pärjänneistä Medivire Oy:n pääasialliseksi palveluntuottajaksi.

Kaksi tuloksikköä hankkii työterveyspalvelut Medivire- ketjun ulkopuolelta. Vuotuisen työterveyssuunnitelman tekee jokainen tuloksikkö paikallisen palveluntuottajan kanssa. Työterveyshuollon toimintasuunnitelma käsitellään tuloksikköjen yhteistoimintamenettelyissä.

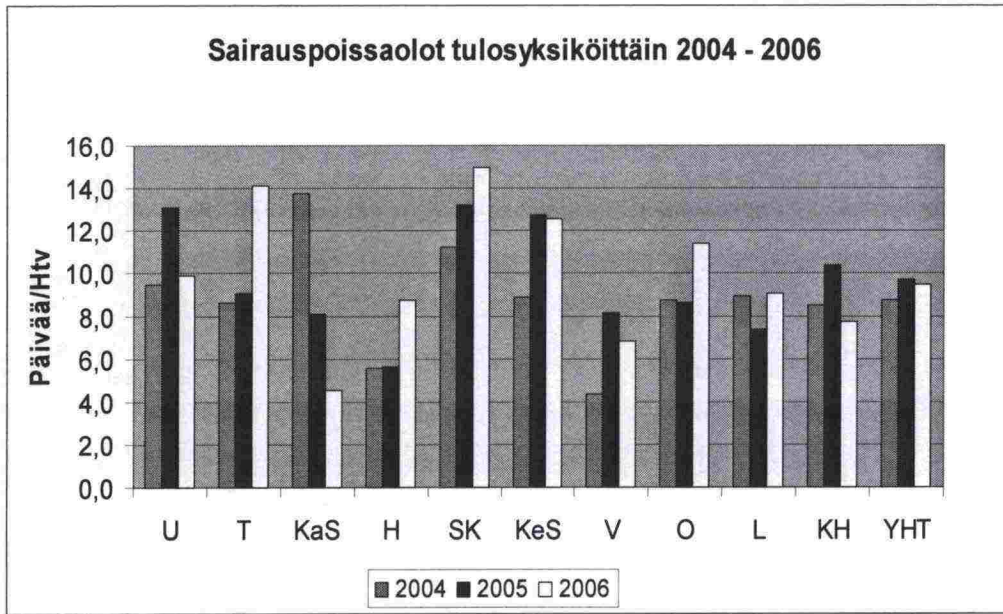
Työterveyshuollon palvelutason määrittelyssä painottui nopea tutkimuksiin pääsy ja sairauden määrittäminen. Näin päästään aloittamaan sairauden vaatima hoito mahdollisimman nopeasti. Tämä on tärkeää henkilöstön keski-ikä huomioon ottaen. Terveystarkastukset tehdään alle viisikymmentävuotiaille viiden ja yli viisikymmentävuotiaalle kolmen vuoden välein. Kuntoutuspalveluita käytetään tarpeen mukaan. Työterveyshuollon kustannukset henkilöä kohti vastaavat noin kahden sairauspäivän laskennallisia kustannuksia.

3.2.6 Sairauspoissaolot

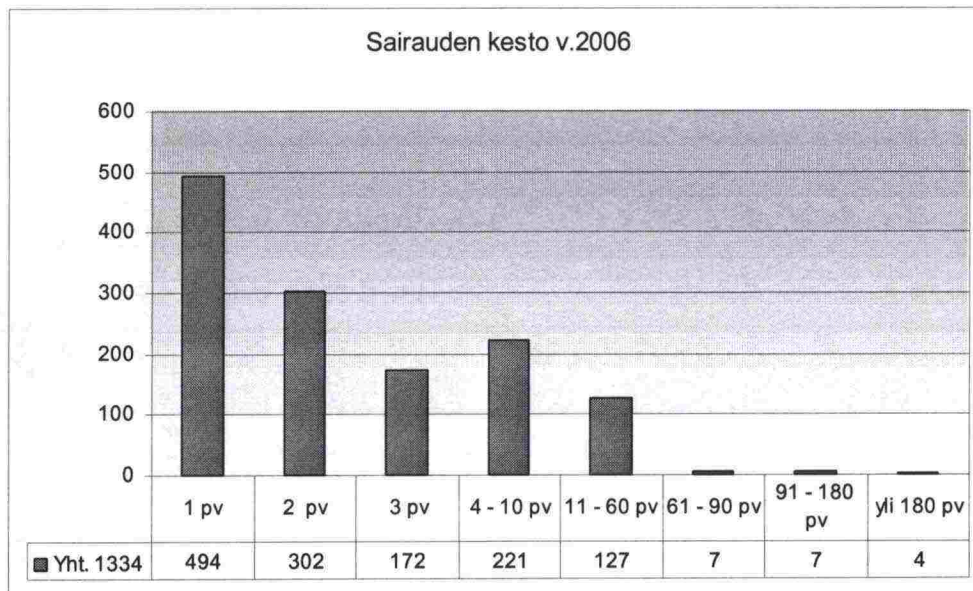
	Työssä olleet vuonna 2006	Sairauspäiviä (työpv) yhteensä	Sairaus-tapauksia yhteensä	Sairauspäiviä/henkilötyövuosi	Sairaus-tapauksia /henkilötyövuosi	Sairauslomien pituus keskim. (työpv)	Sairastaneiden henkilöiden lkm	Terveys% *)
U	124	1131	215	9,9	1,9	5,3	79	36 %
T	90	1175	98	14,1	1,2	12,0	49	46 %
KaS	81	342	60	4,5	0,8	5,7	32	60 %
H	105	829	118	8,7	1,2	7,0	59	44 %
SK	73	1004	90	15,0	1,3	11,2	42	42 %
KeS	42	472	62	12,6	1,7	7,6	23	45 %
V	83	532	96	6,8	1,2	5,5	52	37 %
O	71	792	125	11,4	1,8	6,3	49	31 %
L	67	585	82	9,1	1,3	7,1	42	37 %
KH	240	1689	395	7,7	1,8	4,3	157	35 %
YHT	976	8551	1341	9,5	1,5	6,4	584	40 %

Taulukko 13. Sairaus-tapaukset ja sairauspäivät tuloksikköittäin (*) Terveysprosentti, ilman sairauspoissaoloja olleiden henkilöiden lukumäärän %-osuus sen henkilöstön, joka on mukana terveystuotteen laskennassa, kokonaislukumäärästä)

Sairauspäivien lukumäärä henkilötyövuotta kohti on laskenut hieman viime vuodesta. Sairauspäiviä/htv on nyt hieman enemmän kuin valtionhallinnossa keskimäärin (8,8 työpäivää/henkilötyövuosi). Tiehallinnossa kaikista sairauspäivistä 73 % on kestoaltaan 1-3 päivää, valtiolla vastaavia on 68 % sairauspäivistä.



Kaavio 9. Sairauspoissaolot 2004 - 2006

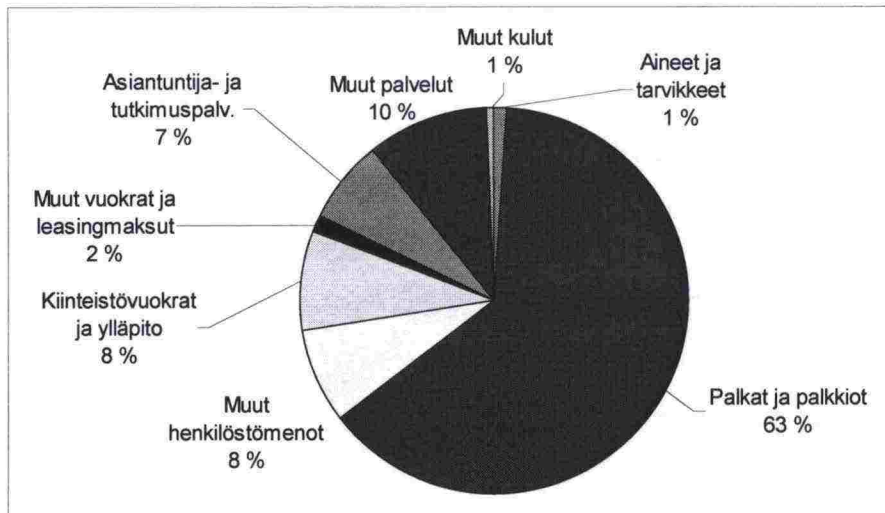


Kaavio 10. Sairauden kesto vuonna 2006

Johtopäätökset

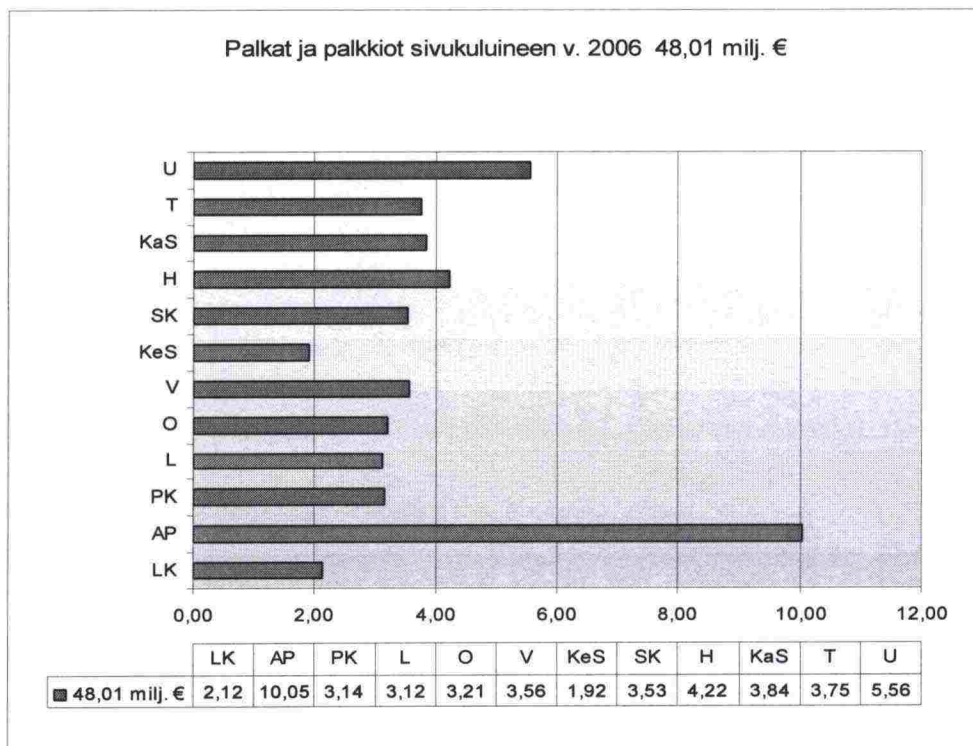
- Työtyytyväisyys parani hieman lähes kaikilla alueilla, vaikka sen kokonaistaso voisi olla vieläkin parempi
- Työtyytyväisyys on samalla tasolla kuin edellisessä mittauksessa. Vahvuudet ja kehittämiskohteetkin ovat melkein samoja. Uutena ei kunnossa olevana asiana on tullut esiin epävarmuus työn jatkumisesta.
- Yhteistoimintajärjestelmä toimii hyvin
- Työterveyshuollon kustannukset ovat vielä kohtuullisella tasolla.
- Tiehallinnon virkistys- ja liikuntatoiminta on monipuolista ja kattavaa
- Tiehallinto tarjoaa monipuoliset henkilöstöedut: tuettu virkistys- ja liikuntatoiminta- sekä kulttuuripalvelut.
- Hyvinvointikysymyksiin tulee kiinnittää enemmän huomiota. Toiminnan muutokset ja tarve hoitaa tehtävät vähenevillä resursseilla lisäävät kuormitusta.

4 PALKITSEMINEN JA HENKILÖSTÖKUSTANNUKSET



Kaavio 11. Toimintamenojen jakaantuminen vuonna 2006

4.1 Palkkakustannukset



Kaavio 12. Palkat ja palkkiot sivukuluineen vuonna 2006

Tiehallinnon palkkakustannukset sivukuluineen olivat 48 milj. € (v. 2005: 47 milj. €). Keskimääräinen henkilötyövuoden hinta oli 49 440 €. Henkilötyövuoden hinta nousi edellisestä vuodesta 3,2 %:lla.

Vuosi	Palkkasumma				Sivukulut				Yhteensä			
	Milj. €	Muutos%	Ansio €/HTV	Muutos%	Milj. €	Muutos%	€/HTV	Muutos%	Milj. €	Muutos%	€/HTV	Muutos%
2001	34	2,35	32 250	4,9	10	4,5	9 790	7,1	44	2,8	42 000	5,4
2002	35	5,22	34 150	5,8	9	-10,8	8 780	-10,3	44	1,5	42 900	2,1
2003	37	5,19	35 700	4,6	9	4,5	9 130	3,9	47	5,1	44 800	4,4
2004	39	3,89	37 800	5,8	10	0,2	9 310	2,0	48	3,1	47 000	5,1
2005	38	- 0,77	38 900	3,1	9	-7,1	8 983	-3,6	47	-2,0	47 900	1,7
2006	39	2,66	40 420	3,8	9	-0,7	9 020	0,4	48	2,0	49 440	3,2

Taulukko 14. Palkkakustannukset vuosina 2001–2006

Tehtävän vaativuuteen perustuvia taulukkopalkkoja korotettiin 1.6.2006 alkaen yleiskorotuksella, jonka suuruus oli 1,4 %. Myös liittoerä 0,38 % ja tasa-arvoerä 0,21 % käytettiin tehtävien vaativuuteen perustuvien palkanosien muutoksiin.

4.2 Palkkausjärjestelmä

Tiehallinnon tehtävät jakautuivat palkkausjärjestelmän mukaisiin vaativuusryhmiin seuraavasti:

Vaativuusryhmä	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	Yht.
Miehet	0 %	1 %	1 %	1 %	4 %	4 %	8 %	15 %	8 %	6 %	5 %	3 %	55 %
Naiset	0 %	1 %	8 %	11 %	7 %	4 %	3 %	4 %	3 %	2 %	1 %	1 %	45 %
Yhteensä	0 %	2 %	9 %	12 %	11 %	8 %	11 %	18 %	11 %	8 %	6 %	4 %	100 %

Taulukko 15. Tehtävien jakaantuminen vaativuusryhmiin

Alemmissa vaativuusryhmissä naisten osuus on suurempi kuin miesten, vaativuusryhmässä 6 on naisten ja miesten määrä lähes sama. Ylempiin ryhmiin sijoittuu selvästi enemmän miehiä kuin naisia. Suoritusmispisteiden keskiarvo on naisilla ja miehillä samalla tasolla. Vaativuusryhmän sisällä ei

palkkauksellisia eroja ole havaittavissa. Ylempiin vaativuusryhmiin (8-12) sijoittuu miehiä enemmän kuin naisia.

Tiehallinnon palkkausjärjestelmän uudistamisesta tehtiin virkaehtosopimus 4.3.2002. Sopimus tuli voimaan 1.3.2002 lukien. Uuden sopimuksen mukainen palkkaus perustuu tehtävien vaativuuteen ja henkilökohtaiseen suoriutumiseen. Siirtymäkausi uusien palkkojen osalta jaettiin kahteen vaiheeseen. Ensimmäinen vaihe toteutettiin vuosina 2002 – 2004 ja toinen vaihe 2005 – 2006.

Siirtymäajan toteutuksen kustannusvaikutus oli kokonaisuudessaan 9,2 %. Toisen vaiheen jälkimmäisenä vuonna eli 2006 korotuksensaajia oli 54 % palkansaajista.

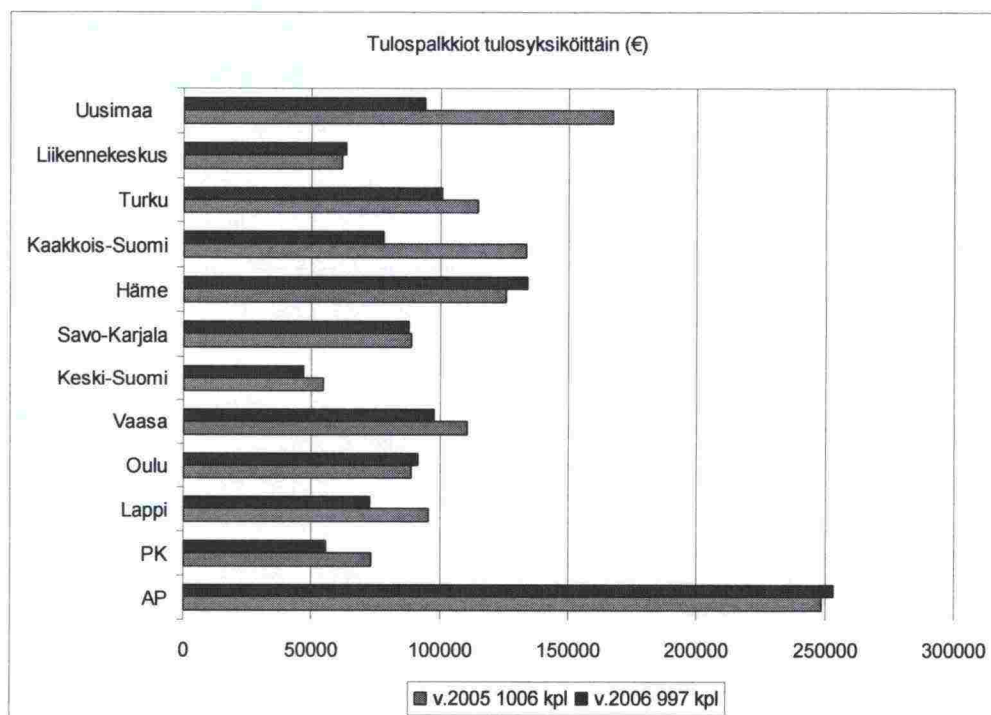
Palkkausjärjestelmän vakauttamiseen kohdistuvia toimenpiteitä jatkettiin edelleen. Palkkausjärjestelmän kehittämisryhmä (PALKE) ja työnantajaryhmä ovat jatkaneet työtään palkkausjärjestelmän yhtenäiseksi soveltamiseksi ja kehittämiseksi. Tiehallinnon henkilöstöjohto vieraili loppuvuodesta kaikissa tulosityksiköissä. Vierailujen tavoitteena oli mm. palkkausjärjestelmän soveltamisen yhdenmukaistaminen ja työnantajaroolin kirkastaminen. Palkkausjärjestelmää kehitettäessä päätettiin ottaa käyttöön henkilökohtaisen palkanosan puolivälykset.

Tiehallinnon uuden palkkausjärjestelmän mukaisen palkkauksen kilpailukyvyistä saatiin vuoden 2005 palkkavertailutieto VM:n palkka-analyyysien (VPL) valmistuttua. Vertailu osoittaa, että Tiehallinnon palkkataso on hyvä, 3,6 % valtiohallinnon keskiarvon yläpuolella. Tiehallinnon palkat vastaavat liikennesektorin palkkoja vaativuusryhmä 9 saakka, vaativuusryhmissä 10 - 12 Tiehallinnon palkkataso on korkeampi.

4.3 Tulos-, pikatulos- ja aloitepalkkiot

4.3.1 Tulospalkkiot

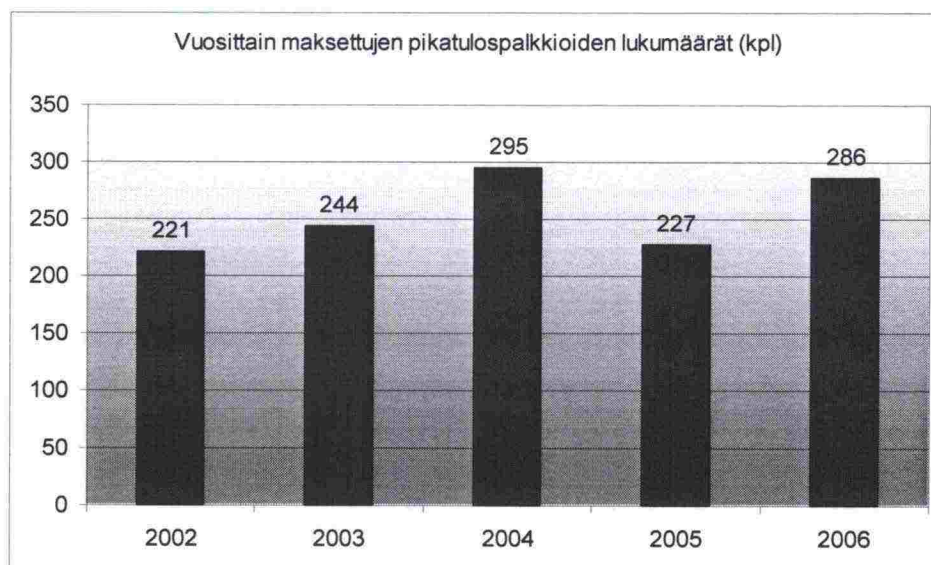
Tiehallinnossa on ollut yhtenä valtionhallinnon ensimmäisistä virastoista käytössä mahdollisuus tulospalkkioihin. Tulospalkkiot, joiden suuruus voi olla enimmillään 5 % työntekijän vuosipalkasta, perustuvat tulosityksikön tuloksiin eli siihen, miten hyvin yksikkö saavuttaa vuotuiset tulostavoitteensa.



Kaavio 13. Tulospalkkiot v. 2005 - 2006

4.3.2 Pikatulospalkkiot

Esimies voi ehdottaa työntekijälle maksettavaksi pikatulospalkkion erityisen hyvin, rivakasti tai oma-aloitteisesti tehdystä työsuorituksesta, joka poikkeaa jollain tavoin tavallisista työtehtävistä. Palkkion myöntämisestä päättää tiepiirissä tiejohtaja ja keskushallinnossa johtaja. Pikatulospalkkio on mahdollista saada kahdesti vuodessa ja sen enimmäismäärä on 200 euroa.



Kaavio 14. Maksetut pikatulospalkkiot 2002 – 2006

TULOSYSIKKÖ	2002	2003	2004	2005	2006
U	21	23	34	25	37
T	7	35	19	39	17
KaS	28	36	33	38	21
H	9	35	29	7	28
SK	25	18	33	10	29
KeS	23	33	29	25	31
V	15	18	20	14	28
O	22	12	29	8	13
L	23	4	20	19	26
LK				13	6
KH	48	30	49	29	50
- AP				21	41
- PK				8	9
Yht.	221	244	295	227	286

Taulukko 16. Maksetut pikatulospalkkiot (kpl) vuosina 2002 - 2006

4.3.3 Aloitepalkkiot

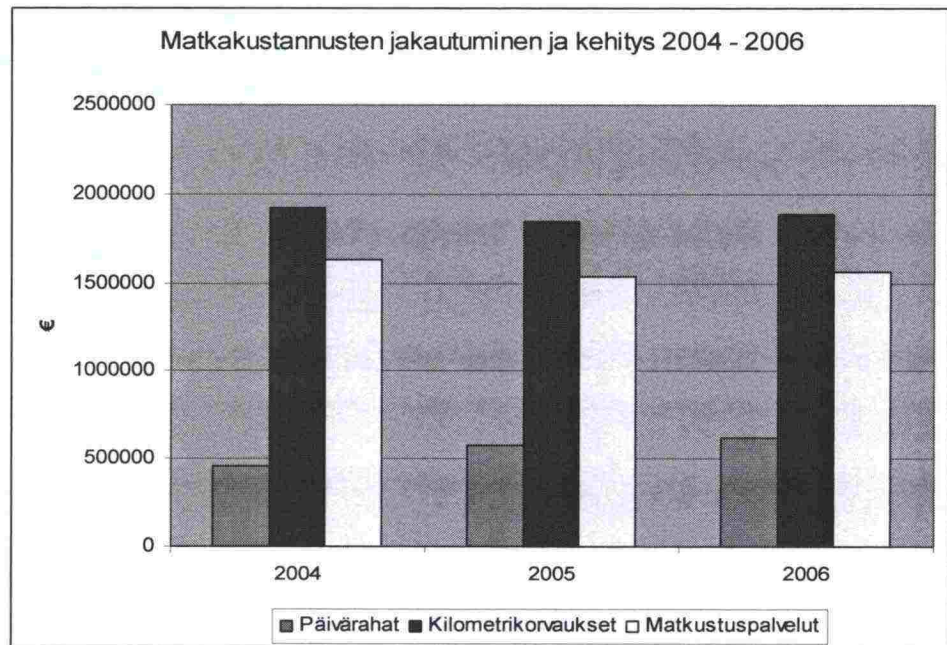
Henkilöstöllä on mahdollisuus saada palkkio tekemistään aloitteista. Palkkion suuruus määräytyy aloitteen toteuttamiskelpoisuuden ja arvioitujen hyötyjen perusteella.

Vuosi	kpl	€
2003	235	16 970
2004	281	18 734
2005	372	18 107
2006	161	8 175

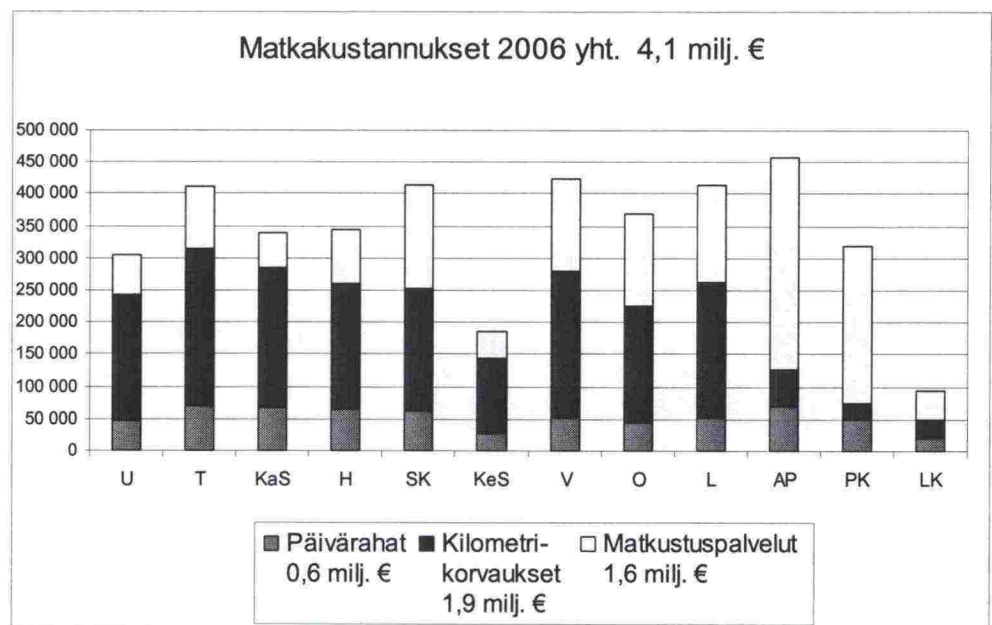
Taulukko 17. Maksetut aloitepalkkiot vuosina 2003 - 2006

Aloitteiden määrät lisääntyivät voimakkaasti vuonna 2003. Tähän vaikuttivat mm. aloitetoiminnan periaatteiden uudistaminen sekä voimakas aloitekampanja. Asiantuntijaorganisaatiossa aloitteilla on oma tärkeä roolinsa toiminnan kehittämisessä. Vuonna 2004 Tiehallinnolle laadittiin uusi aloitetoimintaohje, joka osaltaan selkeyttää aloitetoiminnan roolia palkitsemisjärjestelmässä.

4.4 Matkakustannukset



Kaavio 15. Matkakustannusten jakaantuminen Tiehallinnossa vuonna 2006



Kaavio 16. Matkakustannusten jakaantuminen tulosyksiköittäin vuonna 2006

Henkilökunnan vähentymisestä huolimatta matkakustannukset ovat ainakin osittain kustannustason noususta johtuen pysyneet edellisen vuoden tasolla. Matkakustannusten 2006 suhteelliset osuudet ovat pysyneet samana suhteessa vuoteen 2005.

Johtopäätökset

- Tiehallinnon palkkauksellinen kilpailukyky on varsin hyvä valtiolla ja yrityksiiinkin nähden kohtuullinen. Alemmissa vaatavuusryhmissä tilanne on suhteellisesti huonompi, ylempien ryhmien kilpailukyky on valtionhallintoon verrattuna hyvä.
- Kaikesta huolimatta kaikki ylempiinkään vaatavuusryhmiin kuuluvat eivät koe palkkausjärjestelmää oikeudenmukaiseksi ja kannustavaksi
- Tavaksi otettu tulosityksikköierros on hyödyllinen. Johdon ja esimiesten tietoisuutta työnantajaroolista, talon palkkapoliittisesta linjasta sekä käytännön soveltamisesta tulee edelleen lisätä
- Järjestöjen kanssa yhteistyö on ollut hyvää. Seuraavan sopimuksen sisältöön liittyviä keskusteluja ja tiedonhankintaa on jatkettu vuoden 2006 aikana
- Pikatulospalkkioita on käytetty edellisvuotta enemmän. Palkkioiden käytössä on tulosityksikkökohtaisia eroja.
- Matkakustannuksiin, varsinkin oman auton käyttöön tulee kiinnittää huomiota.

5 YHTEENVETO TUNNUSLUVUISTA

Tunnusluvut	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Henkilöstömäärät 31.12.							
• vakinaisia	1 060	1 044	1 030	1022	992	963	948
• määräaikaisia	31	36	46	57	51	44	55
• Henkilöstömäärät yhteensä	1091	1080	1076	1079	1043	1007	1003
Henkilötyövuodet kaikki (HTV)	1 065	1 039	1 033	1 039	1020	982	971
• Vakinaiset HTV						932	904
• Määräaikaiset HTV						50	67
Osa-aikaeläkkeellä	79	85	87	92	62	58	55
Vakinaisen henkilöstön vähenemä	28	16	14	8	30	29	15
Poistuma	67	53	50	52	64	49	31
Uusrekrytoinnit	12	12	14	23	23	14	12
• vakinaistettu	8	2	7	6	3	6	4
Palkkakustannukset € / HTV	39 900	42 000	42 900	44 800	47 000	47 900	49 440
Henkilöstökulujen osuus toimintamenoista	53 %	56 %	59 %	63 %	62 %	65 %	63 %
Keski-ikä	49	49,6	49,9	50,0	50,0	50,2	50,8
Koulutus rakenne							
Di	197	190	203	201	203	201	199
Ins	146	145	145	146	145	149	147
Rkm + tekn.	227	228	211	199	181	168	165
Korkeakoulu	65	63	61	63	64	75	76
Muut	425	418	410	413	399	370	361
Koulutustasoindeksi	4,4	4,4	4,9	5,0	5,0	5,1	5,2
	Vanhat tutkinto- tasot ja indeksit	Vanhat tutkinto- tasot ja indeksit					
Sairauspoissaolot pv / HTV	6,9	6,2	7,2	8,1	8,7	9,7	9,5
			Htv- luvussa kaikki	Htv- luvussa kaikki	Htv- luvussa kaikki	Htv- luvussa vakinaiset	Htv- luvussa vakinaiset
Työtyytyväisyysindeksi			3,3	3,3	3,3	3,4	3,4
Työterveyshuolto € / HTV	398	420	425	435	492	475	501
Virkistys- ja liikuntatoiminta € / HTV	124	97	105	98	105	122	95
Koulutuspalvelut € / HTV	506	616	700	629	974	919	946